

Comparaison France/États-Unis

Niveau et qualité des emplois dans l'hôtellerie et la restauration américaines

Comparaison avec la France

par Florence Jany-Catrice

Créer un million d'emplois en appliquant le modèle américain au secteur de l'hôtellerie-restauration français, telle serait la conclusion d'une comparaison trop rapide. En fait, le gisement d'emplois se limite plutôt à 70 000 ou 130 000. L'exemple américain, fondé en grande partie sur l'emploi de jeunes sous payés, constitue davantage un anti-modèle qu'une source d'inspiration.

La population américaine est relativement plus active que dans d'autres pays. En 1999, il y avait environ 28,8 % d'emplois¹ de plus, par habitant, qu'en France. C'est un écart considérable. En effet, si l'on avait en France le même nombre d'actifs par habitant, on compterait 6,6 millions d'emplois supplémentaires ! Certains secteurs connaissent des « déficits » relatifs en emplois, plus importants que d'autres. C'est le cas de l'hôtellerie-restauration qui reste très créateur d'emplois dans de nombreux pays de l'OCDE. Les Américains comptent 30,6 actifs pour 1 000 habitants dans ce secteur, contre seulement 12,2 en France, soit 2,5 fois plus d'actifs par habitant aux États-Unis. C'est la restauration² qui creuse l'écart, puisqu'il y a près de trois fois plus d'emplois de restauration par habitant aux États-Unis, contre 1,6 fois plus dans l'hôtellerie³.

¹ Population active occupée. Sources : enquête emploi, 1999, pour la France, et BLS (Bureau of labor statistics), CPS (Current population survey), 1999, États-Unis. Les enquêtes sont toutes deux effectuées auprès des ménages, sur des périodes comparables.

² Il s'agit plus précisément de la branche « cafés-restaurants » en France et « eating and drinking places » aux États-Unis.

³ Sources : enquête emploi 1998 (France) et enquête CPS 1998 auprès des ménages (États-Unis).

Florence Jany-Catrice est maître de conférences à la faculté des Sciences économiques et sociales de l'université de Lille 1 et membre du centre Lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (CLERSE). Elle travaille depuis plusieurs années sur l'économie des services et a récemment publié : avec Gadrey J. et Ribault T. (1999), *France - Japon - États Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, coll. économie en Liberté, PUF, janvier ; avec Gadrey J. (1998), « Emploi et marchés du travail d'un secteur : quelles comparaisons internationales ? » *Économie et Statistique*, n° 318, août ; avec Gadrey J., *Employment in the retail trade : why so many jobs in the United States and why so few in Europe ?* *Service Industry Journal*, à paraître en octobre 2000.

Le présent article est le produit d'une recherche menée pour le compte de la direction du Tourisme, et sous la direction scientifique du Professeur Jean Gadrey. L'auteur s'est appuyé sur les statistiques de chaque pays et a réalisé une série d'entretiens aux États-Unis, avec des institutionnels (AH&MA, NRA), des universitaires (Johnson&Wales) et quelques acteurs du secteur de l'hôtellerie restauration.

L'auteur remercie Jean Gadrey pour ses précieuses remarques.

Si l'on suit le même raisonnement (simpliste et surtout « fonctionnel », comme on le verra ensuite) qui prévaut pour l'économie dans son ensemble, on pourrait imaginer, à ratio emploi/habitant identique dans les deux pays, créer, dans les seules fonctions d'hôtellerie restauration, plus d'un million d'emplois (960 000 emplois dans les fonctions de la restauration et 128 000 dans l'hôtellerie), résorbant ainsi, « grâce » à ce seul secteur, plus d'un tiers du chômage en France !

L'objet de cet article est de rechercher les origines de ces différences de niveaux d'emplois, en montrant que divers « effets de structure » éclairent les écarts constatés : ce sera l'objet de la première partie. Nous expliquerons, dans un deuxième temps, comment l'hôtellerie-restauration américaine finance ce supplément d'emplois. Nous mettrons en évidence, dans une dernière partie, les logiques différenciées de gestion de la main-d'œuvre en France et aux États-Unis, en démontrant notamment que cette gestion s'appuie, aux États-Unis plus qu'en France, sur des segments particuliers de main-d'œuvre. On tentera d'expliquer en quoi ces logiques prennent appui sur des dynamiques socio-économiques nationales spécifiques.

UNE COMPARAISON DES NIVEAUX D'EMPLOI

Une durée du travail plus faible aux États-Unis

Un des artefacts classiques des comparaisons des niveaux d'emplois est lié à la durée du travail : le nombre d'emplois d'un secteur peut être plus élevé parce que, toutes choses égales par ailleurs, la durée du travail y est plus faible. Qu'en est-il pour notre comparaison ? (Voir graphique 1). En premier lieu, tous secteurs confondus, et sur une base annuelle, les Américains travaillent plus que les Français. Cependant, ce n'est pas le cas dans certains secteurs (Gadrey, Jany-Catrice, 1998). Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la durée du travail aux États-Unis est particulièrement faible, en baisse constante, et nettement moindre qu'en France. Une grande partie de cet écart peut être attribuée au taux élevé, en France, de non salariés dont les horaires de travail hebdomadaires dépassent amplement 50 heures⁴. Une autre raison tient au recours, fréquent

*« Dans le secteur
de l'hôtellerie-
restauration, la durée
du travail
aux États-Unis
est particulièrement
faible, en baisse
constante, et nettement
moindre qu'en
France »*

aux États-Unis, aux salariés à temps partiel, notamment à temps partiel court, particulièrement dans le secteur de la restauration. Les taux de temps partiel⁵ de l'hôtellerie sont comparables dans les deux pays (22 % aux États-Unis contre 22,3 % en France). En revanche, les écarts sont très nets dans la restauration : 42,2 % de salariés à temps partiel dans la restauration américaine contre 32 % en France. En affinant les observations, on note que dans

les deux pays, ce sont les établissements de restauration rapide qui utilisent le plus massivement ces formes d'emploi.

L'importance relative du non-salariat en France et des salariés à temps partiel aux États-Unis éclaire donc une grande partie des écarts de durée du travail constatés. Tous emplois confondus, la durée effective hebdomadaire de travail du secteur est de 35,3 heures aux États-Unis contre 41,8 heures en France⁶ soit 15,6 % plus faible aux États-Unis.

Notre estimation initiale des écarts en emplois peut donc être ajustée. On avait 2,51 fois plus d'emplois par habitant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration aux États-Unis (ou 2,18 si l'on tient compte de la restauration « autogérée⁷ »). On « n'a plus que » 2,12 fois plus d'heures de travail par habitant⁸ (ou 1,84 dans le deuxième cas). C'est encore un écart considérable que d'autres variables peuvent éclairer.

⁴ C'est également la durée moyenne du travail des indépendants américains mais ils sont beaucoup moins nombreux.

⁵ Rapporté aux seuls salariés.

⁶ En réponse à la même question de l'enquête emploi (1998, version CD Rom) en France et du CPS (1998) aux États-Unis : « Combien d'heures avez-vous travaillé la semaine précédente l'enquête ? ».

⁷ C'est-à-dire de toute l'activité de restauration (collective) directement gérée par les entreprises et les administrations qui en ont l'usage : cantines d'entreprises, restauration interne des hôpitaux etc ; elle est plus répandue en France (sur ce point, voir S.-A. Mériot, 2000).

⁸ $2,12 = 2,51 \times 0,884$, selon la relation $H/POP = (N/POP) \times d$.

■ Une demande beaucoup plus élevée aux États-Unis

Les niveaux de consommation constituent un argument souvent mis en avant qualitativement (Mc Kinsey, 1992 et Piketty, 1997), mais ils sont rarement estimés quantitativement, notamment parce qu'il existe des difficultés réelles de mesure des « volumes consommés ». Sans entrer dans le détail de la méthodologie⁹, les Américains consomment, par habitant, un volume de services d'hôtellerie et de restauration environ 80 % supérieur à celui de la France. Lorsque l'on connaît les habitudes de consommation des Américains, et notamment la part de l'alimentation prise à l'extérieur, on est peu surpris de ces écarts. En 1994, les dépenses alimentaires prises à l'extérieur du foyer (*food away from home*) représentaient près de la moitié des dépenses de consommation alimentaires

⁹ On renvoie le lecteur à notre rapport de recherche qui explique notamment les raisons pour lesquelles on a retenu un taux de Parité de Pouvoir d'Achat (PPA) de la branche de 8,5 FF.

des ménages américains,¹⁰ contre seulement 28 % en France en 1997 (Djellal et Gadrey, 2000). Malgré un léger essoufflement de la consommation, les ménages américains demeurent les champions de la consommation de repas pris à l'extérieur (petits déjeuners compris !), dont le nombre est en hausse constante depuis plusieurs décennies. Cette demande croissante de services du secteur Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR) est également liée à de nombreux autres facteurs, tels que les taux élevés d'activité, y compris ceux des femmes, le degré d'urbanisation et les temps de transport.

■ La consommation des entreprises et des non-résidents

Le développement sectoriel de l'hôtellerie-restauration ne se fonde pas uniquement sur la consommation

¹⁰ 47 % selon le Food Institute, *Food Retailing Review*, 1996. Le National restaurant Association évalue à 53 % cette part d'ici 2010.

finale des ménages. Il résulte, de façon plus complexe, d'une triple dynamique faisant intervenir la demande finale, la consommation des entreprises, et celle des non-résidents (produits touristiques d'hôtellerie et de restauration). Ces deux derniers déterminants ont des incidences « mécaniques » contrastées sur l'emploi. Nous en avons tenu compte, tout en étant conscients des difficultés de mesure du chiffre d'affaires affecté aux dépenses des touristes.

– Globalement, le chiffre d'affaires dédié à la consommation des entreprises est plus de deux fois supérieur aux États-Unis (2,24) pour un même nombre d'habitants. Cela peut être attribué à une plus forte consommation de restauration, mais aussi de produits d'hôtellerie, y compris les services de location de salles de conférences dans les hôtels, pratique courante aux États-Unis.

– Le chiffre d'affaires en volume de la consommation des touristes étrangers aux États-Unis est, pour un même nombre d'habitants, près de 30 % inférieur à celui de la France.¹¹

Si l'on tient compte de ces trois déterminants (en majorité dominés par un niveau de vie moyen très supérieur aux États-Unis), on aboutit au résultat suivant : il y a, certes, 2,12 fois plus d'heures de travail par habitant aux États-Unis dans ce secteur. En

réalité, pour un même volume de services d'hôtellerie-restauration vendus, il n'y a que 17,8 % d'heures de travail en plus. Et si l'on tient compte de la restauration autogérée, l'écart est encore plus faible : seulement + 7 % d'heures supplémentaires.

Productivité et qualité dans l'hôtellerie-restauration

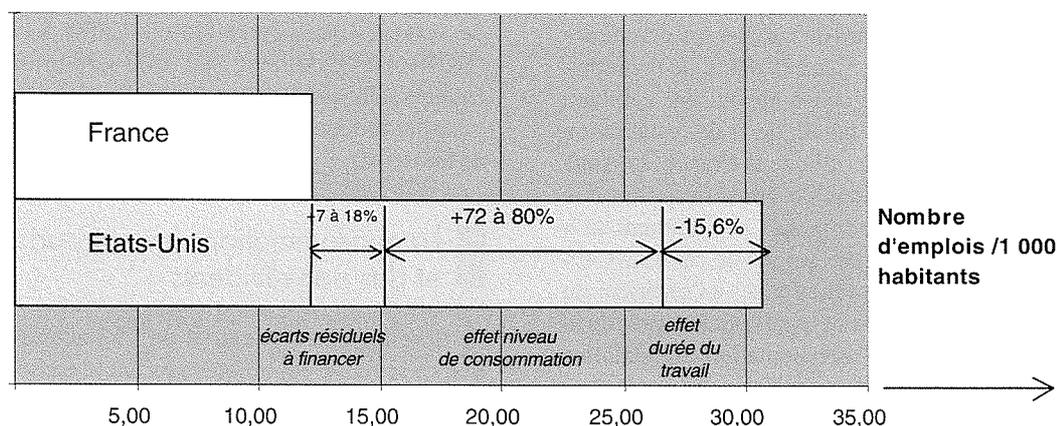
Il faut de 7 à 18 % d'heures de travail en plus pour réaliser un chiffre d'affaires en volume équivalent dans les deux pays. Les analyses classiques trancheraient rapidement sur cette question, en concluant que la productivité du travail est donc plus faible aux États-Unis.

Les données sur la productivité « classique » indiquent effectivement que les niveaux de productivité sont un peu plus faibles aux États-Unis.¹² Ces données vont dans le sens d'une idée répandue par de nombreuses théories du marché du travail. Ces dernières postulent que la composition de la force de travail, notamment lorsque celle-ci est dominée par les femmes, les jeunes et les minorités (ce qui est le cas de ce secteur aux États-Unis) exercerait une forte influence sur les faibles performances de productivité du travail (Burggraf, 1984). Or, selon nous, la réponse ne réside

¹¹ La France est au troisième rang mondial en termes de recettes touristiques, derrière les États-Unis et l'Italie et première en flux physiques (INSEE, 2000)

¹² Ce qui d'un point de vue comptable ne nous surprend pas, puisqu'on a trouvé un ratio H/CA supérieur aux États-Unis.

Graphique 1
Comparaison des niveaux d'emploi dans l'hôtellerie-restauration
France et États-Unis, 1998



Source : Jany-Catrice 2000, rapport pour la direction du Tourisme.

pas dans ce prétendu manque de productivité, mal mesuré dans tous les cas (Gadrey, 1996 et Burggraf, 1984), mais dans les niveaux de services et de qualité respectifs.

Une observation empirique du secteur nous incite à penser que la productivité du travail de la restauration aux États-Unis n'est pas plus faible qu'en France, en raison de l'introduction plus massive des nouvelles technologies, mais également et surtout du fait de l'industrialisation d'une part importante des repas. Par ailleurs, il apparaît que l'offre de services

d'hôtellerie-restauration américaine est, davantage qu'en France, fondée sur le salariat, la franchise et les chaînes. Le taux de non salarisation est extrêmement faible aux États-Unis (3,5 % en 1998), non seulement au regard de la situation française (26,4 % la même année), mais également par rapport à l'économie américaine dans son ensemble (7,9 %)¹³. Cette massive salarisation américaine se double d'un taux de chaînes et de franchises élevé. Hors entrepreneurs individuels, et selon l'Establishment Census de 1992¹⁴, un tiers des établissements de ce secteur est géré en franchise. En France, la part des « chaînes intégrées » est nettement plus faible, même si des transformations importantes dans ce domaine sont en émergence.¹⁵

Dans l'hôtellerie, la qualité des prestations est, sans ambiguïté, nettement plus élevée aux États-Unis qu'en France. Les statistiques (Jany-Catrice, 2000)

*« Les États-Unis
financent leur
système d'emploi
du secteur de
l'hôtellerie-restauration
dans un contexte
concurrentiel
exacerbé,
en proposant, surtout
dans la restauration,
des rémunérations
extrêmement faibles »*

révèlent une véritable « avance » américaine sur le marché de très haut standing¹⁶. Sur les segments *upper upscale* (hôtels type Ritz, Carlton) et *upscale* (type hôtels Hilton), les services de l'hôtellerie américaine sont extrêmement développés, que ce soit dans la qualité des infrastructures matérielles et informationnelles (qui ne nécessitent pas forcément de personnels supplémentaires), ou dans la qualité des relations directes d'assistance à la clientèle. Autant d'éléments qui nécessitent du personnel supplémentaire (ou des heures de travail). La seule référence au « volume de chiffre d'affaires », tel que le proposent les mesures classiques, ne permet pas de dégager de telles tendances.

En conclusion, les niveaux de productivité « à tâche équivalente » sont probablement comparables dans les deux pays. Les écarts en emplois, pour un même volume de vente de produits d'hôtellerie-restauration, s'expliquent essentiellement par une plus grande qualité et un plus grand volume de services rendus dans l'hôtellerie.

LE FINANCEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il existe deux sources de financement des heures de travail supplémentaires (+ 7 à 18 %), pour un même volume de services vendus :

a) Le taux de frais de personnel (les frais de personnel dans le chiffre d'affaires) est plus élevé en France qu'aux États-Unis. Ceci résulte à la fois de la part importante des non salariés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration français et du système extrêmement concurrentiel de l'ensemble du secteur aux États-Unis, tout particulièrement dans la restauration. Selon nos estimations, le taux de frais de personnel français, une fois la correction de salarisation croissante effectuée, est d'environ 3 points supérieur au taux américain (resp. 32,5 % contre 29,3 %). Les taux sont comparables pour les entreprises avec salariés. Sur cette base, on constate que les modes de concurrence américains, dominés par une forte salarisation, tirés par la restauration rapide et par le poids croissant de la vente à emporter, orientent les ratios de gestion vers le bas, y compris les ratios de frais de personnel. L'ensemble du secteur tend à systématiser des stratégies de réduction des coûts ayant un impact net sur le

¹³ Sources : BLS, enquête CPS 1998 (EU) et enquête emploi, version CD Rom, 1998 (France).

¹⁴ Recensement des établissements qui a lieu tous les 5 ans. Les données de 1997 ne sont pas encore disponibles sur cette question.

¹⁵ Seulement 7,3 % du parc hôtelier homologué était en 1998 exploité sous une enseigne de chaîne et 3,4 % du parc de restauration. Source : MKG Conseil, 1998, p. 117 et 128.

¹⁶ Selon la AH&MA, 1998, les segments très haut de gamme représentent près de 20 % de l'offre des chambres aux États-Unis.

coût du travail. Ainsi, dans la restauration américaine, le salaire horaire moyen brut (hors cadres) est extrêmement faible, non seulement au regard des normes françaises, mais surtout par rapport aux normes américaines. En effet, il est de 6,45 \$ de l'heure¹⁷ soit 50 % de moins que le salaire horaire brut de l'ensemble des employés du privé aux États-Unis et 27,5 % de moins que le taux horaire moyen brut du commerce de détail (*Employment and Earnings, 1998, enquête établissements*). Nous avons d'ailleurs déjà présenté ce secteur comme « mauvais payeur » (Gadrey, Jany-Catrice, 1998).

Ceci s'explique à la fois par un niveau de salaire minimum relativement faible (de 10 à 14 % plus faible selon l'année de référence¹⁸) mais également parce que certains actifs de ce secteur peuvent être rémunérés sous le seuil du salaire minimum, comme on le verra plus loin¹⁹. En 1998, la moitié des salariés

à temps complet de la restauration américaine gagnait moins de 7,1 \$ de l'heure et 11,6 % des personnes à temps complet travaillaient, selon les statistiques du BLS, sous le niveau du salaire minimum. (**graphique 2**).

Le salaire horaire brut, dans l'hôtellerie américaine est 41,6 % plus élevé que dans la restauration. Nos observations de terrain montrent d'ailleurs que ce secteur est nettement plus attractif pour la population, y compris dans les métiers de la restauration. Ainsi, les étudiants formés aux arts culinaires sortant de Johnson and Wales (université privée spécialisée dans les formations de restauration et d'hôtellerie), cherchent en priorité à entrer dans les grands hôtels (chaînes type Marriott) dans lesquels :

- les salaires d'entrée et les couvertures sociales (*benefits*) sont plus élevés que dans la restauration ;
- les formations proposées sont plus permanentes et plus reconnues que dans les restaurants (par exemple les programmes de formation du Marriott) ;
- les salariés de la restauration des hôtels sont plus syndiqués que dans la restauration elle-même ;
- même dans les hôtels où les syndicats ne sont pas présents, les salaires et contributions sociales sont plus élevés que dans la restauration²⁰ ;

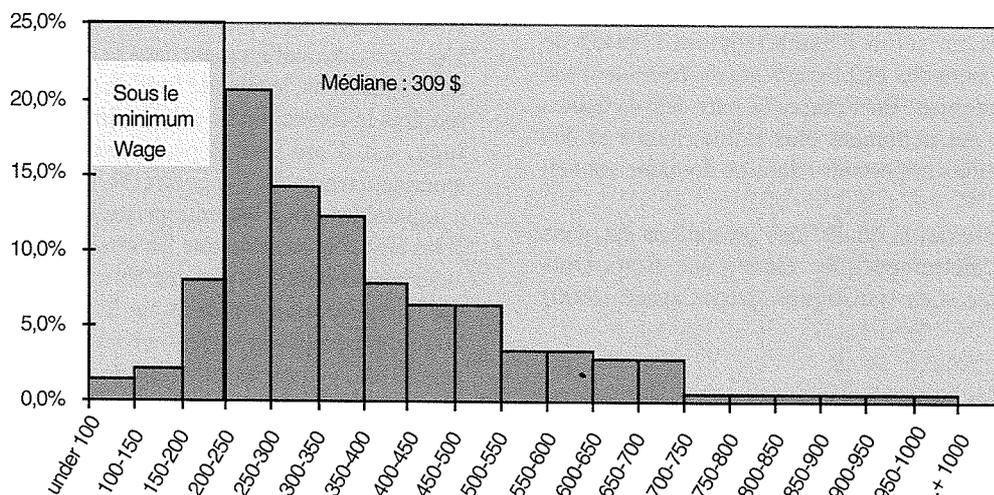
¹⁷ Salaire horaire moyen des « non supervisory workers », (chiffres issus de *Employment and Earnings, 1998, enquête établissements*, p. 117).

¹⁸ Au taux de PPA de consommation finale, voir OCDE, 1999. Sur le niveau du SMIC, voir CSERC, 1999.

¹⁹ En 1997, selon les sources professionnelles, 30 % du personnel de la restauration américaine était employé au niveau du salaire minimum et 90 % des employés des restaurants étaient payés sur une base horaire (*hourly employees*) et non hebdomadaire ou mensuelle (source : *minimum wage increase*, [http://www.restaurant.org/Press release, january 1998](http://www.restaurant.org/Press%20release,%20january%201998)).

²⁰ Voir Hotel online, special report, *Lodging research network*, nov. 1998, p. 1.

Graphique 2
Distribution des salaires hebdomadaires des salariés à temps complet
« eating and drinking » places, USA 1998



Source : Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 1998.

• généralement, les heures travaillées dans les services de restauration des hôtels sont plus élevées que dans le secteur de la restauration. Il y a relativement moins de salariés à temps partiel. Cela permet d'obtenir des salaires horaires plus conséquents.

Ce résultat est surprenant. En effet, en France (Insee, résultats DADS, 1998), les rémunérations horaires moyennes sont comparables dans les deux branches, voire légèrement supérieures, dans la restauration. Ceci souligne la spécificité de la gestion de la main-d'œuvre américaine dans la restauration.

Après analyse des données disponibles, le salaire horaire brut, toutes catégories confondues, pour la restauration, est de l'ordre de 7,6 dollars et de 9,9 dollars pour l'hôtellerie. Cela représente un salaire horaire moyen brut de 8,0 \$ pour l'ensemble du secteur de l'hôtellerie-restauration, ou encore, au taux de parité de pouvoir d'achat de 6,93 F (PPA de la consommation finale, données de 1996, OCDE), un salaire horaire moyen brut de 55,8 F.

Ces taux horaires sont relatifs aux rémunérations versées et non à l'heure effectivement travaillée. Sur la base de 50 semaines de travail effectives²¹, on obtient un salaire horaire moyen brut, de l'heure effectivement travaillée, de l'ordre de 58 F (PPA).

Nous avons par ailleurs estimé que le salaire horaire brut moyen français du secteur hôtellerie-restauration, toutes catégories confondues, était de l'ordre de 66,0 F soit une rémunération moyenne inférieure de 12 % aux États-Unis (**tableau 1**).

Les États-Unis financent donc leur système d'emploi du secteur de l'hôtellerie-restauration dans un contexte concurrentiel exacerbé en proposant, surtout dans la

restauration, des rémunérations extrêmement faibles. C'est l'une des caractéristiques majeures de ce système d'emploi. En France, les rémunérations sont, elles aussi, relativement plus faibles que la moyenne nationale, mais dans des proportions moindres (- 30 % environ).

b) À la faiblesse des rémunérations s'ajoutent, aux États-Unis, des taux de charges patronales nettement moindres également (environ 15,5 % contre 27,9 % en France²²). En effet, le salarié américain paie lui-même la plus grande partie de sa protection sociale (santé, retraite, chômage). Une courte ancienneté, conjuguée à un temps partiel, accentuent la précarité du salarié et la faiblesse

de la prise en charge de sa couverture sociale, par l'entreprise. De ce point de vue, le système français est relativement moins dualiste.

Au terme de cette description, on aboutit à un coût du travail (rémunérations + charges patronales) environ 25 % plus faible aux États-Unis. Combiné à un taux de frais de personnel américain moins élevé, cela permet d'expliquer le financement des 7 à 18 % d'heures de travail supplémentaires du secteur HCR américain.

²² Taux en baisse constante en France. Selon l'INSEE (2000), il a baissé de 6 points dans les hôtels et restaurants entre 1993 et 1996 du fait de la proportion importante de bas salaires et de temps partiel bénéficiant tous deux d'abattements spécifiques.

*« 44 % des actifs
de la restauration
américaine ont 25 ans
ou moins contre
18,5 % en France »*

²¹ Estimations fiables dans la mesure où le taux de turnover est très élevé et le taux d'ancienneté faible dans ce secteur d'activité.

Tableau 1
Salaires horaires moyens bruts de l'heure effectivement travaillée en FF PPA*, 1998

	Restauration	Hôtellerie	TOTAL
États-Unis	54,8	71,4	58,0
France	65,8	66,4	66,0
États-Unis/France	- 16,7%	7,5%	- 12,1%

Sources : DADS, INSEE, 1997 (France), *Employment and Earning*, Establishment data, BLS, 1998 (EU).

* Parité de Pouvoir d'Achat.

LA FAIBLESSE DES COÛTS DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS : LES FACTEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES EXPLICATIFS

Un système d'emplois fondé, en partie, sur de jeunes actifs

Nous avons présenté les déterminants réels des écarts en emplois entre les États-Unis et la France. Nous avons également décrit les moyens utilisés par le secteur, pour financer ces emplois. Cela, en insistant sur le fait que le coût du travail, et notamment les rémunérations, étaient, aux États-Unis, nettement plus faibles qu'en France et que dans les autres secteurs d'activité.

Or, le marché du travail américain est alimenté par une main-d'œuvre juvénile. C'est une des spécificités dominantes de l'ensemble du secteur, et plus particulièrement de la restauration. L'âge moyen y est par exemple de 32 ans contre 37 ans en France, avec des disparités très fortes entre la restauration (où les écarts d'âge moyen sont encore plus nets) et l'hôtellerie (où l'âge moyen est un peu plus élevé aux États-Unis).

La distribution des âges reflète encore davantage le recours sélectif aux jeunes : 44 % des actifs de la

restauration américaine ont 25 ans ou moins contre 18,5 % en France ! Beaucoup sont très jeunes puisqu'un quart des actifs de la restauration a moins de 20 ans aux États-Unis. En France, le fait d'être salarié ou non salarié influe singulièrement sur la distribution des âges : le poids des salariés de moins de 25 ans était en France de 32 % en 1997, contre moins de 20 % tous actifs confondus (MKG Conseil, 1998, p. 171) : il y a très peu de jeunes non salariés en France.

Les Américains sont donc plus rapidement disponibles sur le marché du travail et alimentent le marché sectoriel avec une main-d'œuvre bon marché (Sum, Fog, Tagart, 1996).

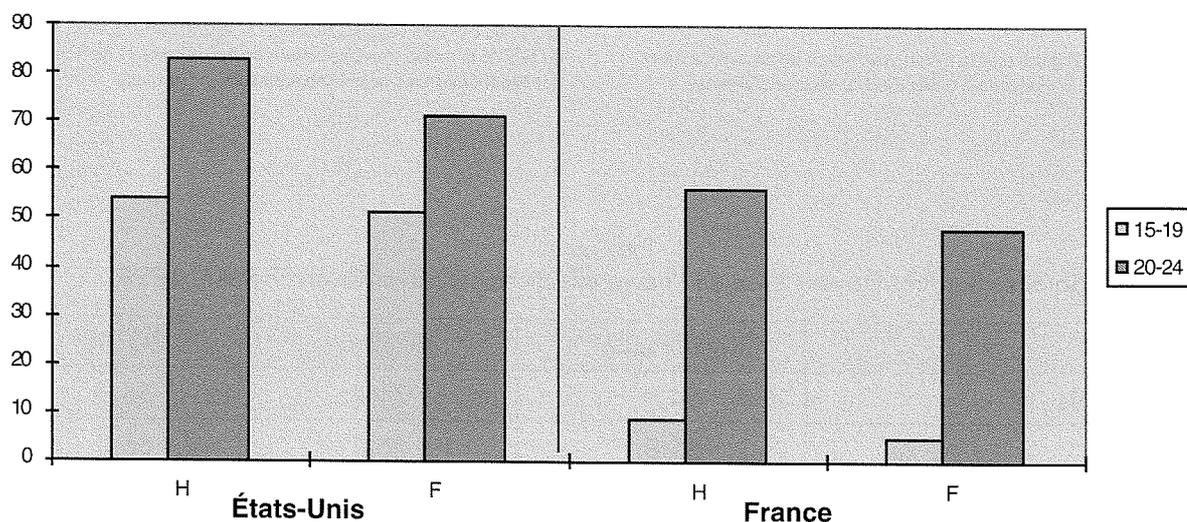
Comment expliquer ce recours massif aux jeunes ?

On pourrait penser que ce phénomène est facilité par une démographie « favorable » aux États-Unis. Les données comparatives (OCDE, 1996) font en réalité état d'une moindre « disponibilité » de jeunes dans ce pays par rapport à la France. Si l'on rapporte le nombre de jeunes de 15 à 24 ans à la population âgée de 25 à 54 ans, le ratio est de 34 % pour la France, contre 31 % pour les États-Unis²³ où il est en forte baisse depuis quelques années.

Derrière les données sur le recours massif aux jeunes se cache en fait une multitude de réalités socio-économiques.

²³ Les rapports étaient plus élevés (du fait du vieillissement de la population des deux pays) et totalement inversés en 1980 : 49 % pour les États-Unis contre 40 % pour la France.

Graphique 3
Taux d'activité chez les jeunes aux États-Unis et en France, 1994



Source : OCDE, 1996.

Les jeunes Américains travaillent plus que les jeunes Français : les taux d'activité des jeunes Américains sont nettement plus élevés. En 1994, très peu de jeunes Français travaillent, soit moins de 10 % de la classe d'âge 15-19 ans, contre plus de 50 % aux États-Unis où cette classe d'âge est dominante. Ces écarts de taux d'activité sont moins nets pour la tranche d'âge suivante (20-24 ans) mais les taux d'activité restent supérieurs aux États-Unis (**graphique 3**).

Sans trop affiner la thèse, on peut distinguer deux populations de jeunes adultes aux États-Unis :

• **Les jeunes de moins de 25 ans non scolarisés et actifs.**

Aux États-Unis, près de la moitié des jeunes de 16 à 25 ans n'est pas scolarisée. Cela représente 15,3 millions d'individus, dont 82 % sont actifs (occupés ou à la recherche active d'un emploi). Une partie des jeunes Américains sort ainsi de façon prématurée du système scolaire et alimente le marché du travail, en main-d'œuvre peu qualifiée. L'OCDE (1998, p. 121) souligne d'ailleurs que les Américains qui sortent du système scolaire sont, plus que dans d'autres pays, exposés à un chômage durable. Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans est de plus de 10 %, soit plus du double du taux national. Ainsi que le défendent K. Newman et C. Lennon (1995), cela atténue l'idée selon laquelle il y aurait une pénurie de main-d'œuvre sur ce marché « *En résumé, il n'est pas vrai que quiconque souhaite un travail, en obtient un [...]. Il y a une file d'attente et les employeurs peuvent vraiment se permettre de choisir* ».

• **Les jeunes de moins de 25 ans scolarisés.**

Ils représentent à peine plus de la moitié de la population des 16-25 ans. Environ la moitié d'entre eux est au niveau *High School* et le taux d'activité de ces élèves est de 40 %. L'autre moitié est du niveau *College* et près de 60 % d'entre eux sont actifs. Ce sont des taux d'activité extrêmement élevés.

Globalement, le taux d'activité des jeunes de 16 à 25 ans est de 64,7 % (US Department of Labor, 1999e). Non seulement les jeunes américains sont plus actifs mais ils combinent, plus qu'en France, une situation de scolarisation avec une activité dès l'adolescence, ainsi que le montrent les données de l'OCDE (1996), (**graphique 3**) et de Blanchflower et Freeman (2000). En outre, la part des étudiants et scolaires, dans la population active juvénile, est nettement plus élevée

« Les États-Unis
paient relativement
mal leur
main-d'œuvre
juvénile [...],
l'OCDE y relève
les écarts les plus forts
entre les salaires
des adultes et ceux
des jeunes »

aux États-Unis, surtout dans les classes d'âge les plus jeunes. Ainsi, 45 % des jeunes actifs américains de 18 ans sont en cours d'études contre 15 % en France (Blanchflower, Freeman, 2000, p. 30). Les Américains exercent une activité bien plus tôt que les Français, parfois avant 18 ans, pendant que leurs homologues français prolongent la durée de leur scolarisation et retardent leur accès à l'indépendance. Pourquoi observe-t-on des taux d'activité si éle-

vés aux États-Unis au regard de la France ? Comment évaluer les véritables motivations des étudiants et jeunes scolarisés salariés ? Quelle est la part liée aux contraintes économiques et institutionnelles (financement des études en cours ou à venir, soutien de famille, financement de l'indépendance etc.), au système éducatif (incitation à des études courtes ou longues, dualisme du système et retrait prématuré de nombreux jeunes du système scolaire aux États-Unis), à des raisons d'agrément (argent de poche) voire à d'autres raisons plus « culturelles » ? (Todd, 1998). Ces questions d'ordre socio-économique nécessiteraient des enquêtes de terrain approfondies dans ce secteur d'activité et sur les populations concernées. Un lien certain existe cependant entre la présence des jeunes sur le marché du travail et le financement des études supérieures aux États-Unis. Toutefois, cette seule explication du recours massif à cette main-d'œuvre n'est pas satisfaisante. D'une part, elle ne concerne que la moitié des jeunes Américains et d'autre part, dans certains pays, comme le Danemark, des taux d'activité élevés cohabitent avec des frais d'études abordables. Pourtant, les Américains qui souhaitent poursuivre des études supérieures doivent les financer en grande partie. Dans l'université de *Johnson and Wales*, les frais d'inscription annuels s'élèvent à 17 000 \$²⁴. Selon la direction de cette

²⁴ Les montants sont comparables à l'université de Johns Hopkins, Maryland.

université, environ 85 % des étudiants sont salariés à temps partiel. Ce système est d'autant plus favorisé que cette université a opté pour la semaine de quatre jours : « *Cela donne aux étudiants plus de temps pour exercer une activité à temps partiel qui aidera à financer les études universitaires* » (in Johnson and Wales University programm, *Providence*, p. 14). Dans les universités publiques, le tarif dépend du lieu d'habitation de l'étudiant. Il est d'environ 6 00 \$ par an pour un étudiant de l'État, et le double pour un étudiant dont les parents sont domiciliés hors de l'État.

Certaines études soulignent d'ailleurs des corrélations troublantes. Selon le BLS (US Department of Commerce, 1999e), le taux d'activité des étudiants *undergraduate* (Bac à Bac + 2 ou 3), a nettement augmenté sur les deux dernières décennies : il est passé de 44,6 % en 1980 à plus de 52 % en 1997. La nette progression du taux d'activité de cette population peut être directement rapprochée de la croissance rapide des frais d'inscription au *college* sur cette même période. Cette croissance peut également exercer une influence sur la baisse du taux de scolarisation américain (p. 85).

Le coût des études n'est pas le seul facteur explicatif du recours aux jeunes, sur le marché du travail américain, et notamment sur celui de l'hôtellerie-restauration. Le choix de l'indépendance ou du repli sur la famille (« *move back home* ») peut également exercer une influence sur les comportements d'activité des jeunes. Sur ce point, les résultats sont contrastés mais il semble que, par rapport aux années soixante-dix, davantage de jeunes habitent chez leurs parents (74 % en 1994 contre 72 % en 1971). Parallèlement, la situation financière des jeunes qui vivent seuls ou en couple, et qui sont forcés de travailler pour subvenir à leurs besoins, s'est nettement détériorée (Card et Lemieux, 2000).

■ Des rémunérations faibles, voire très faibles, pour les jeunes Américains

Globalement, les États-Unis paient relativement mal leur main-d'œuvre juvénile (« *youth discount* », Blanchflower, Freeman, 2000). L'OCDE y relève les

écarts les plus forts entre les salaires des adultes et ceux des jeunes (OCDE, 1996, p. 151). De plus, les salaires horaires réels des jeunes salariés (de la tranche d'âge 16-24 ans) ont diminué sur l'ensemble des niveaux de l'échelle et la baisse est plus prononcée pour les salaires les plus faibles. C'est encore plus vrai dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, avec les écarts de rémunération horaire par rapport à la moyenne nationale. Ces rémunérations découlent à la fois d'une réglementation relativement souple (existence d'un salaire sub-minimal pour les très jeunes par exemple) et d'une flexibilité salariale assez forte, avec l'existence de *tip-earners* (rémunération au pourboire).

La réglementation du salaire minimum aux États-Unis

Depuis le 1^{er} septembre 1997, le salaire minimum établi par le Fair Labor Standard Act (FLSA) est fixé à 5,15 \$ de l'heure. C'est une des *rare*s périodes depuis la fin des années soixante où le pouvoir d'achat du *minimum wage* (salaire minimum) américain est en hausse²⁵ (graphique 4).

Ce salaire minimum s'applique à toute entreprise dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 500 000 \$, ainsi qu'à toute entreprise publique, et généralement à tous les emplois de services domestiques.

Il existe pourtant un certain nombre d'exceptions (outre le niveau minimum d'activité de l'entreprise) à l'application du salaire minimum. Les salariés de

moins de 20 ans peuvent être rémunérés à un salaire sub-minimal (« *subminimum wage* » ou encore « *youth minimum wage* », établi en octobre 1996) pendant leurs 90 premiers jours calendaires d'emploi avec le même employeur. Ce salaire sub-minimal de 4,25 \$ (soit plus de 17 % inférieur au taux en vigueur en 1998) n'a pas été augmenté en 1997.²⁶ Le FLSA autorise également le versement de salaires sous minimum, notamment pour les étudiants à temps plein. L'un des contournements classique du salaire minimum est de considérer certains employés comme des « travailleurs contractuels » (« *contract labor* »), c'est-à-dire travaillant à leur compte et n'étant pas soumis, dans ce cas, à la FLSA (puisque générant un chiffre d'affaires inférieur au seuil). L'autre contournement classique consiste « simplement » à ne payer ni le taux minimum, ni les heures supplémentaires aux salariés à temps partiel, ainsi que le reconnaît le ministère du Travail américain.²⁷

Une forte flexibilité salariale dans la restauration américaine

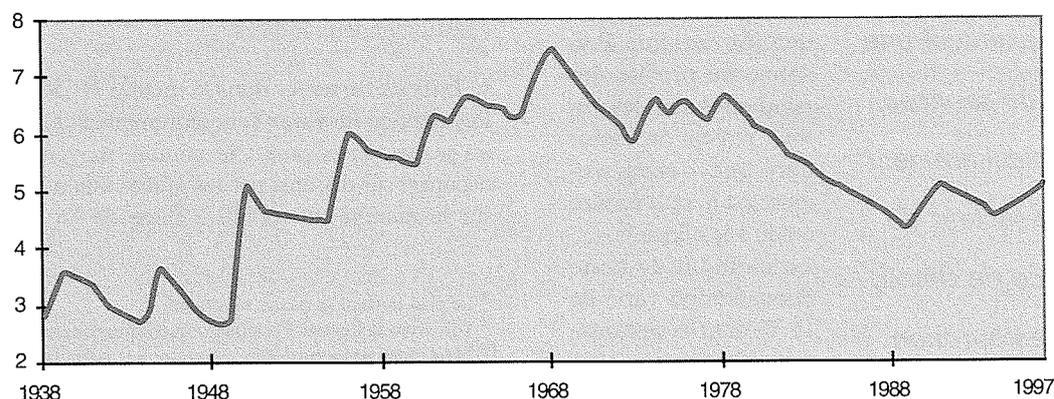
Une des caractéristiques de ce secteur, observée dans les deux pays, est la forte flexibilité de l'activité (variations dans la journée avec un pic au moment des heures de repas, variation dans la semaine avec une plus forte fréquentation le soir etc.). Aux États-Unis,

²⁵ Le Congrès américain débat actuellement de la possibilité d'augmenter ce *minimum wage* au taux de 6,15\$ d'ici 2001 ou 2003 (Bernstein J., Brocht C., 2000).

²⁶ Du fait des taux élevés de turnover dans ce secteur d'activité, la probabilité pour un salarié d'avoir un « nouvel employeur » est élevée.

²⁷ Source : US Department of Labor DOL, ESA, <http://www.dol.gov>.

Graphique 4
Évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum aux États-Unis, 1938-1997



Source : www.dol.gov

les entreprises du secteur de la restauration répondent à cette flexibilité par une forte segmentation des emplois et par une utilisation massive de jeunes acceptant de travailler selon les variations d'activité. Les jeunes, dont une bonne partie est à temps partiel, travaillent plus volontiers le soir, le week-end, sont plus facilement joignables au dernier moment, etc.

Cette flexibilité horaire se double, aux États-Unis au moins, d'une forte flexibilité salariale. Celle-ci est en partie due à la concurrence exacerbée sur le marché de la restauration américaine, qui conduit les entreprises à retenir les salariés acceptant une importante variabilité de leur rémunération (soit du fait de la variation des heures de travail, soit du fait de la part importante des *tip earners* (voir ci-dessous). Cette segmentation a la faveur des recruteurs. En effet, la population étudiante américaine (ou française) est moins réfractaire aux aléas horaires et aux risques liés aux variations de rémunérations, que d'autres segments de population, tels que les femmes « soutien de famille ».

Cette flexibilité salariale est notamment rendue possible par la part importante de salariés dits « *tip earners* ». Dans la restauration française, le service est en général compris, contrairement à la restauration

américaine. Aux États-Unis, les *tips* (ou pourboires) ne sont pas une pratique obligatoire mais une convention entre le client et le serveur. Ils sont attribuables à tous les salariés qui entrent en contact direct avec la clientèle (*front desk staff*). Les serveurs sont donc les premiers concernés, de même que les *barman*. Personne ne profite des pourboires dans les *fast food* puisqu'on considère que l'encaissement est le seul service rendu à la clientèle.

Le montant de cette rémunération varie de 15 % dans la restauration classique à 18 à 20 % dans la restauration de luxe (*upscale*

restaurants). Elle est laissée à la discrétion du client mais est le plus souvent effective.

Au départ, cette rémunération est la rétribution de la qualité du service, *a priori* véritable outil d'incitation à la performance. On a ainsi vu des entreprises qui, au lieu d'annoncer le salaire de base, cherchaient des serveurs (*waiters*) en indiquant une « addition moyenne de 22 \$ » (Sheraton). Cela permet au candidat d'évaluer le montant de ses pourboires. Néanmoins, étant donné les pratiques de rémunération des serveurs, les pourboires viennent plutôt sanctionner la mauvaise qualité du service et la faible activité, ce qui n'est pas la même chose ! En effet, les salariés perçoivent, sous forme de salaire fixe, la moitié du salaire d'entrée du secteur²⁸, et selon le FLSA, pas moins de 2,13 \$ par heure,²⁹ les pourboires permettant de compléter la rémunération. Si l'activité est faible, ou si les clients n'ont pas été généreux, c'est la rémunération de base du salarié qui est sanctionnée. La loi stipule que si un employeur combine une partie de rémunération fixe et une partie de pourboires, le total doit être au moins égal au salaire minimum mais, dans la pratique, ce n'est pas toujours le cas.³⁰

Conséquences de ce système de gestion de main-d'œuvre

Le système d'emploi sectoriel américain se fonde sur une main-d'œuvre juvénile qui tolère, pour des raisons de contraintes personnelles plus faibles que d'autres segments de population, une forte flexibilité horaire et des « petits contrats ». De même accepte telle une forte flexibilité salariale pour des raisons de contrainte de financement d'études ou d'indépendance.

Ce système d'emploi est soumis à des tensions importantes dont le taux de turnover et le dualisme constituent deux indices.

• Taux de turnover dans le secteur HCR américain

Les taux de *turnover* sont extrêmement élevés parmi les jeunes américains : le nombre moyen d'emplois occupés, sur dix ans, par les jeunes américains entrés sur le marché du travail à l'âge de 16 ans est de

« 11,6 % des jeunes actifs américains vivent sous le seuil de pauvreté [...] et plus du quart des travailleurs pauvres exercent une activité de services, plus particulièrement dans le secteur du commerce de détail, de la restauration et de l'hôtellerie »

²⁸ Le plus souvent le salaire minimum.

²⁹ Voir www.dol.gov/dol/esa/public/regs/compliance

³⁰ "Minimum wage problems : tips are not sufficient to make up the difference between employer's direct wage obligation and the minimum wage is owed" in Typical problems, Department of Labor, Tipped Employees under the FLSA, 1999, www.dol.gov

7,7 pour les hommes et 6,8 pour les femmes³¹ : c'est près de trois fois plus qu'en Allemagne ou qu'au Royaume-Uni. Or, selon Lynch³² (1991), les jeunes actifs américains ne reçoivent de formation véritablement structurée qu'après un an d'ancienneté dans l'entreprise. Par ailleurs, on a déjà souligné que l'ancienneté dans l'entreprise était le levier de certains bénéfices sociaux (« *social benefits* ») dont les jeunes recrues ne bénéficient que de façon limitée, (voir Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999).

Ces taux élevés de *turnover* sont exacerbés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration américain. Les emplois de la restauration, plus que ceux de l'hôtellerie, sont, pour une part plus importante qu'en France, des emplois de passage. Selon la *Monthly Labor Review*, (1994, Van Giezen) 1/15^e des premiers emplois aux États-Unis se font dans l'entreprise McDonald's (p. 24) et un adulte Américain sur trois a travaillé un jour dans la restauration (NRA, 1998). On estime que 12 % des adolescents salariés de moins de 20 ans, travaillent dans un McDonald's, dont la moitié des salariés a aussi moins de 20 ans (Bailey, Bernhardt, 1996). Les emplois obtenus, du fait de la faible qualification, des rémunérations et de la réputation du secteur ne permettent pourtant pas aux jeunes salariés du secteur de faire carrière. En particulier, les activités de service en salle (de serveur) ne constituent pas, aux yeux des américains une profession. C'est un « petit boulot » qui permet aux étudiants de financer leurs études, quel que soit le niveau de l'étudiant.

Les taux élevés de *turnover* (également soulignés par Bailey et Bernhardt (1996), qui l'estiment à près de 400 % dans leur cas d'étude sur McDonald's), constituent un indice sérieux de la mauvaise qualité de l'emploi de passage. Il sont nombreux à ne pas dépasser six mois de présence dans la même entreprise. Ces petits boulots offrent peu de perspectives aux jeunes : « *Le problème, à ce niveau, n'est pas dans le nombre excessif de petits boulots sous-qualifiés offerts aux plus jeunes : il est que ceux qui exercent ces emplois ne disposent pas de possibilités de promotion ou de mobilité vers des postes mieux rémunérés quand ils prennent de l'âge* » (Freeman, 1999, p. 39).

³¹ Enquêtes longitudinales de l'OCDE, voir OCDE, 1996, p. 136.

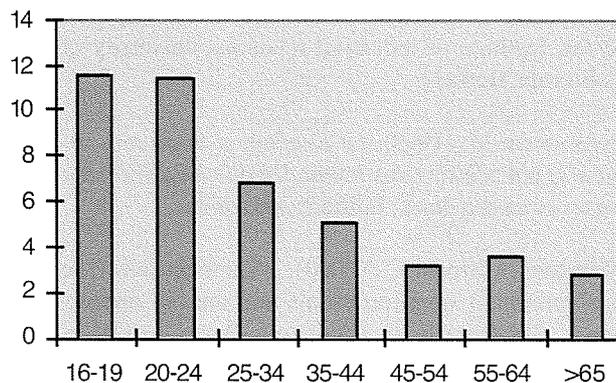
³² Cité par l'OCDE, 1996.

• Un système qui entretient le dualisme des catégories d'emploi

Une des difficultés résultant de la sous-rémunération d'une telle population est l'entretien d'un système dualiste extrêmement inégalitaire. Aux États-Unis, c'est dans la classe d'âge 15-24 ans que l'on trouve la part la plus élevée de *working poors* (travailleurs pauvres). 11,6 % des jeunes actifs Américains vivent sous le seuil de pauvreté. Ce taux de travailleurs pauvres dans la classe des 15-24 ans, est deux fois plus élevé que le taux moyen national de 5,7 % (graphique 5).

Or, l'un des taux de travailleurs pauvres les plus élevés se situe dans les fonctions de services : dans la catégorie professionnelle « autres services », comprenant essentiellement des fonctions d'hôtellerie-restauration (service en salle, service au bar, accueil etc.), le taux est de 13 %. Globalement, plus du quart des travailleurs pauvres (26 %) exerce une activité de services (hors services privés aux ménages) et plus particulièrement dans le secteur du commerce de détail, de la restauration et de l'hôtellerie. Même parmi les cadres, les plus forts taux de travailleurs pauvres se situent dans les fonctions de gérance de restauration et d'hôtellerie!³³

Graphique 5
Taux de travailleurs pauvres selon l'âge aux États-Unis, 1997



Source : US Department of Labor, 1999. Le taux de *working poor* est le résultat du ratio : nombre d'actifs sous le seuil de pauvreté rapporté à la population active³⁴ totale.

³³ « ... *managers of properties and real estate, and food serving and lodging establishments had the highest poverty rate* » (US Department of Labor, 1999a).

³⁴ Dans cette étude, est considérée comme actif toute personne qui a travaillé vingt-sept semaines ou plus dans l'année observée.

* *
*

Que retenir d'une telle comparaison ? D'abord, que si l'on souhaitait avoir en France un niveau d'heures travaillées (pour un même volume de biens et services d'hôtellerie-restauration) comparable à celui des États-Unis, on pourrait créer, non pas un million d'emplois, comme l'indiquerait une analyse comparative trop rapide, mais tout au plus de 70 000 à 130 000 emplois. Par ailleurs, si l'on désire créer des emplois dans ce secteur, grâce à la baisse du

coût du travail – notamment la baisse des charges patronales – des études montrent que le coût public net, par emploi créé, d'une telle réduction, est prohibitif (Gadrey, mars 2000). Enfin, les éléments d'analyse socio-économique que nous avons fournis nous incitent à penser que l'exemple américain, fondé en grande partie sur une utilisation massive de main d'œuvre juvénile, le plus souvent sous payée, constitue, dans ce secteur particulier, davantage un anti-modèle qu'une source d'inspiration pour les gouvernements européens. ■

Bibliographie

Ariès P. (1997), *Les fils de McDo, la McDonaldisation du monde*, Paris, L'Harmattan.

AH&MA (1998), *Lodging Industry Survey*, Washington.

Bailey T., Bernhart A. (1996), « The reorganization of workplaces in service industries », *working paper series*, Institute of industrial relations, university of California, Berkely.

Bensoussan M. (1999), *Le Ketchup et le grain, histoire(s) parallèle(s) des habitudes alimentaires françaises et américaines*, Éditions Assouline.

Bernstein J., Brocht C., (2000), « The next step. The new minimum wage proposals and the old opposition », *EPI Issue Brief*, (Economic Policy Institute), March 8.

Blanchflower D., Freeman R., (eds) (2000), « Youth employment and joblessness in advanced countries », *NBER Comparative labor markets series*, University of Chicago Press.

Burgess S., Propper C. (1996), « Poverty Dynamics among young americans », *Discussion Paper Series*, n° 1362, Centre for Economic Policy Research, London.

Burggraf S. (1984), « Women, youth and minorities and the case of the missing productivity », *American Economic Review*, 05, vol 74, n° 2.

Card D., Lemieux T. (2000), « Adapting to circumstances : Work, School, and Living Arrangements », in Blanchflower D., Freeman R. (eds) 2000, *Youth employment and joblessness in advanced countries*, the University of Chicago Press, NBER Comparative labor markets series.

Cohn J. (1996), « Children's Crusade », *The American Prospect*, n° 24, winter.

CSERC (1999), *Le Smic*, Paris, La Documentation française.

Djellal F., Gadrey J., (2000), *Analyse statistique de l'emploi du secteur HCR et de ses déterminants*, Rapport intermédiaire pour la Direction du Tourisme, avril.

Freeman R. (1998), « Le modèle économique américain à l'épreuve de la comparaison », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1998/9, n° 124.

Gadrey J. (2000), *Hôtels-Cafés-Restaurants : la réduction des charges sociales sur les bas salaires*.

Quel impact sur l'emploi et sur le mode de développement du secteur ? miméo, mars.

Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault T. (1999), *France – Japon – États-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, coll. « Économie en Liberté », PUF.

Gadrey J., Jany-Catrice F. (1998), « Les performances du commerce de détail en matière d'emplois aux États-Unis et en France, et les difficultés de comparaisons internationales », *Revue de l'IRE*, n° 25.

Insee (2000), « Les services en 1998 : rapport sur les comptes », *Synthèse*, n° 33, avril.

Jany-Catrice F. (2000), *L'emploi dans l'hôtellerie-restauration en France et aux États-Unis : premiers éléments de comparaison*, Rapport intermédiaire pour la Direction du Tourisme, février, 80 p.

Mc Kinsey, 1992, *Service Sector Productivity*, Washington D.C.

Mériot S.-A. (1998). *La restauration collective : analyse des besoins de formation pour une rénovation des diplômés*, Document Cereq n° 129, 150 p.

Mériot S.-A (2000), *Emplois de l'hôtellerie-restauration en France et aux États-Unis : place et rôle de la restauration collective*, rapport d'études, sous la direction du professeur Jean Gachey, oct. 2000.

MKG Conseil (1998), *Poids économique de la branche hôtels-café-restaurants en France*, Étude réalisée pour le compte de la direction du Tourisme, décembre.

Newman K., Lennon C. (1995), « The job ghetto », *The American Prospect*, n° 22, Summer.

National Restaurant Association, (1997), *Table service trends*, Washington.

OCDE (1996), *Perspectives de l'Emploi*, juin, Paris.

OCDE (1998), *Perspectives de l'Emploi*, juin, Paris.

OCDE (1999), *Parités de pouvoir d'achat et dépenses réelles, résultats EKS 1996*.

Piketty T. (1997), *Les créations d'emplois en France et aux États-Unis « services de proximité » contre « petits boulots » ?* Notes de la Fondation Saint-Simon, décembre.

Sum A., Fogg N., Taggart R. (1996), « The Economics of Despair », *The American Prospect*, n° 27, july-august.

Todd E. (1998), *L'illusion Économique, essai sur la stagnation des sociétés développées*, Paris, Gallimard.

US Department of Labor (1999a), *A Profile of the working poor*, 1997, Bureau of Labor Statistics, Report 936, august.

US Department of Labor (1999b), *Young adults most likely to be among the working poor*, MLR : The editor's Desk, september 9.

US Department of Labor (1999c), *Majority of college students work for pay*, MLR : The editor's Desk, july 20.

US Department of Labor (1999d), *College enrollment and work activity of 1998 High School Graduates*, news release USDL, pp. 99-175.

US Department of Labor (1999e), *Hours of Work*, Report on the American Workforce, Chapter 3, BLS.

Van Giezen R. (1994), « Occupational wages in the fast food restaurant industry, » *Monthly Labor Review*, august.

Résumé

Niveau et qualité des emplois dans l'hôtellerie et la restauration américaines : Comparaison avec la France

par Florence Jany-Catrice

La France connaît un déficit important en emplois dans le secteur de l'hôtellerie-restauration par rapport aux États-Unis. Il y a 2,5 fois moins de personnes pour servir une population comparable. Une grande partie de ces écarts s'explique par des variables réelles (système d'offre, durée du travail, niveaux de consommation des ménages, des entreprises et des touristes). Il ne reste alors plus qu'un différentiel de 7 à 18 % d'heures de travail en moins pour un même volume de consommation. Pour financer ces heures de travail supplémentaires, les entreprises américaines utilisent massivement une main-d'œuvre très jeune. Cette main-d'œuvre accepte à la fois une flexibilité horaire forte avec beaucoup de temps partiel, et une flexibilité salariale extrême avec un système conventionnel de rémunérations par pourboires. En outre, il existe un salaire « *sub-minimal* » pour les jeunes. L'auteur explique ensuite pourquoi les jeunes Américains travaillent plus tôt et articulent davantage études et emplois. Ce système d'emplois, se fondant sur une main-d'œuvre juvénile et bon marché, maintient une partie des jeunes dans la précarité. Les taux de travailleurs pauvres sont très élevés chez les jeunes Américains. Dès lors, ce secteur n'est pas à même de fournir un quelconque modèle socio-économique.